



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus Pada Bank BNI Syariah Cirebon)

S K R I P S I

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

Pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah

Oleh:

SOPIYAH

NIM : 59320238



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

SYEKH NURJATI CIREBON

2015



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

SOPIYAH (59320238) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (survei pada bank BNI Syariah Cabang Cirebon)

Mewujudkan kinerja kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah suatu tugas manager yang tidak mudah dilakukan. Untuk bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah kehandalan sumber daya manusia didalamnya. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan survey pada karyawan bank BNI Syariah cabang Cirebon.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 20 responden. Data primer yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterodiksitas, uji regresi, dan teknik analisis yang digunakan adalah *analisis regresi berganda*.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} (3,797) > F_{tabel} (3,590)$ dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana gaya kepemimpinan didapat $t_{hitung} (-2,134) > t_{tabel} (1,740)$ dan untuk motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} (2,663) > t_{tabel} (1,740)$. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, kinerja karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

ABSTRACT

SOPIYAH (59320238): The Effects of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance (survey on bank BNI Syariah Branch Cirebon)

Realising the performance of employees in a company is a task manager that is not easy to do. To be able to achieve the targets that have been set by the company, many influencing factors, one of which is the reliability of human resources therein. This is because human resources have a major role in every activity of the company. High and low performance of an employee can be affected by several factors, including leadership style and motivation.

Therefore, in this study aims to determine how the influence of leadership style on employee performance, and how to influence work motivation on employee performance with a survey on bank employees BNI Syariah Branch Cirebon.

This study uses a quantitative approach to the type of survey research. The sample used in this study were 20 respondents. Primary data were assessed using the hypothetical stages validity test, reliability test, normality test, multicollinearity, heterodiksitas test, regression test, and analysis techniques used are multiple regression analysis.

Based on the results of the analysis can be seen that the style of leadership and motivation to work simultaneously affect the performance of employees with Fhitung (3.797) > F table (3.590) with a significance level below 0.05. In addition, the style of leadership and motivation affect the performance of the employee, in which leadership style obtained thitung (-2.134) > t table (1.740) and for work motivation obtained t (2.663) > t table (1.740). Results of this study informs that the style of leadership and motivasi significant effect on employee performance and an important factor for improving the performance of employees.

Keywords: Leadership Style, Work motivation, employee performance



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Bank BNI Syariah Cirebon)**, oleh Sopiya, NIM. 59320238, telah diujikan dalam sidang munaqasyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada hari Kamis, tanggal 25 Juni 2015.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Program Strata 1 pada Fakultas Syariah Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon 9 Juli 2015

Sidang munaqasah

Ketua,

Merangkap anggota,


H. Juju Jumena, SH.,MH

NIP.197205142003121003

Sekretaris,

Merangkap anggota


Eef Saefulloh, M.Ag

NIP.197603122003121003

Anggota

Penguji I


Drs. H. Moch Endang Djunaeni, MM

NIP.195306161983031007

Penguji II


Dr. H. Aan Jaelani, M.Ag

NIP.197506012005011008



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	
PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS	iii
OTENTITAS SKRIPSI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	4
C. Tujuan penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisa.....	5
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan	6
1. Pengertian Pemimpin	6



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

2. Fungsi Kepemimpinan	9
3. Teori Kepemimpinan	38
4. Tugas-tugas Kepemimpinan	13
5. Macam-macam Gaya Kepemimpinan.....	17
6. Kepemimpinan dalam Islam	21
 B. Motivasi	 23
1. Pengertian Motivasi	23
2. Tujuan Motivasi.....	24
3. Teori-teori Motivasi	25
4. Asas-asas Motivasi	30
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	31
6. Motivasi dalam pandangan Islam.	34
 C. Kinerja Karyawan	 35
1. Pengertian Kinerja	35
2. Aspek-aspek dalam Kinerja.....	37
3. Tujuan Penilaian Kinerja	39
4. Penilaian Kinerja.....	40
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	41
6. Kinerja Dalam Pandangan Islam.	42



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

D. Penelitian Terdahulu	45
E. Kerangka Berfikir.....	48
F. Hipotesis	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. waktu dan Tempat Penelitian.....	52
B. Data Penelitian	52
1. Jenis Data	52
2. Sumber Data.....	52
C. Populasi dan Sampel	53
D. Operasional Variabel	53
E. Teknik Pengumpulan Data	56
F. Uji Instrumen Penelitian.....	57
1. Uji Validitas.....	57
2. Uji reabilitas.....	59
G. Teknik Analisis Statistik.....	61
1. Transformasi Data	61
2. Uji Asumsi Klasik	61
a) Uji Normalitas Data.....	61
b) Uji Mutikolinearitas.....	62
c) Uji Heteroskedastisita.....	63
3. Analisis Regresi Berganda	63
a) Koefisien Determinasi/Penentu	64
b) Uji Koefisien Regresi secara parsial (Uji t).....	65



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

c) Uji Koefisien Regresi secara simultan (Uji f)65

BAB IV KONDISI OBYEKTIF DAN PEMBAHASAN

A. Profil bank BNI Syariah	66
B. Gambaran Distribusi Variabel	66
C. Hasil Analisis Data	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	85
B. Saran	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan syariah memiliki peranan yang sangat strategis dalam perekonomian nasional. Hal ini didasarkan pada pandangan bahwa sistem bunga yang diterapkan pada lembaga keuangan konvensional bertentangan dengan syariah islam dan mengakibatkan ketidakadilan akibat penyerahan risiko usaha hanya kepada salah satu pihak¹.

Suatu lembaga akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, di antaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan di gunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik. Suatu ungkapan yang mulia bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang menduduki suatu lembaga pada posisi yang penting. Di satu pihak manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.²

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami

¹ Adiwarman Karim. *Bank Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hlm 24. 2004

² Thoha Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: CV RAJAWALI.hal 4. 1986



oleh seorang pemimpin adalah hal yang sulit, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan merupakan *asset* yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengintegrasikan kedua hal tersebut, salah satunya dengan pemberian motivasi.

Kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi. Sebagai manajer mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman yang ada di luar diri pekerja, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Dengan memahami peranan penting motivasi, manajer akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.³

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi karyawannya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar disebut *motivasi ekstrinsik*. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri disebut *motivasi intrinsik*.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan

³ Ibid hal:249



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Keberhasilan BNI Syariah tidak terlepas dari keberhasilan sumber daya manusia yang ada didalamnya sebagai pelaku utama dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan peranan sumber daya manusia terus berkembang dan semakin penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian target Bank BNI Syariah Cirebon.

Pada saat ini, kondisi BNI Syariah Cirebon belum menunjukkan hasil yang maksimal. Hal ini menunjukkan adanya kendala pelaksanaan tujuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Adanya persaingan antar rekan kerja dan kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan menimbulkan kurang efektif dan kurangnya efisiensi kinerja karyawan.

Adanya diskriminasi terhadap karyawannya sehingga bisa menurunkan kinerja karyawannya. Kecemburuan sosial sering terjadi sesama antar karyawan. Seharusnya seorang pemimpin bisa membimbing dan menjadi motivasi bagi para karyawannya. Sebab dengan sifat pemimpin yang bersahabat, tidak pilih kasih, mau mendengarkan ide para karyawannya dan bisa menjadi motivator itu akan meningkatkan hasil kerja karyawan.

Sebenarnya banyak hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para karyawannya, diantaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik dari karyawan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Kinerja merupakan cara yang diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada kantor Bank **BNI** Syariah, untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Motivasi yang dilakukan atasan kepada bawahan, serta mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk selanjutnya penelitian ini tertuang dalam sebuah judul yaitu: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan “**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di bank BNI Syariah cabang Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah cabang Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di bank BNI Syariah cabang Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai tolak ukur terhadap pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah dalam pembahasan dan pemahaman materi skripsi ini, penulis menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, antara lain latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, antara lain, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian, antara lain waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, populasi, operasional variabel, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji penelitian bahwa t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan $> t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} = -2,134$ sementara t_{tabel} sebesar 1,740.
2. Uji parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,663 dengan probabilitas 0,016. Karena $2,663 > 1,740$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila motivasi kerja semakin baik dan meningkat maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan, begitupun sebaliknya.
3. Dari hasil pengujian secara simultan (bersamaan) antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dimana $F_n > F_{tabel}$ dan berkontribusi 30,9%.

B. Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan kepada pihak bank BNI Syariah Cirebon adalah sebagai berikut;

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di bank BNI Syariah Cirebon harus lebih baik, pemimpin hendaknya lebih memusatkan perhatian kepada bawahan guna mencapai tujuan organisasi.
2. Motivasi kerja karyawan terus dipertahankan dan ditingkatkan, karena dengan motivasi karyawan bisa bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Kinerja karyawan terus dipertahankan dan ditingkatkan, karena merupakan tolak ukur utama bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan yang akan dicapai.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwarman Karim. *Bank Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hlm 24. 2004
- Abi Sujak.. *Kepemimpinan Manajemen*. Jakarta: CV RAJAWALI.hal:1. 1990
- Dale timpe.*Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Hlm: 122u. Hlm: 194.1991
- Effendy Uchajana Onong. *Human Relation dan Publik*. Bandung: Mandar Maj Dale Timpe. 1991.
- Miftah Thoha. *Kepemimpinan Dalam manajemen:Suatu pendekatan perilaku*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Hlm; 3. 1995
- Malayu. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hlm; 43. 2008
- Anthon Anthoilah. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia hlm:188. 2010
- Edy Sutrisno. *MSDM*. Jakarta: kencana hlm: 217. 2010
- Afifuddin. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Personal Press. hlm: 238. 2008
- Saragih. *Azaz-Azaz Organisasi dan Manajemen*. Tarsito. Bandung. 1982
- Malayu. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.hlm: 169. 2008
- Rivai Veitzal. *Kiat Memimpin dalam Abad ke -21*.2004. Jakarta: PT Raja Grafindo. Hlm; 72-74
- Sondang. *Teori dan Praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta. Hlm:46. 2010
- Kamaludin. *Etika manajemen Islam*. Bandung: Pustaka Setia. Hlm:157. 2010
- George R, Terry. *Pinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. Hlm: 154. 1993



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Pamudji. *Kepemimpinan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara. Hlm: 146 . 1986

Husaini Usman. *Manajemen:Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm: 244-245. 2008

Handoko T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Hal 23. 1997

Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi aksara. hlm:119.2008

Veitzhal Rivai dan Arfiyan Arifin. *Islamic Leadership*. Jakarta: PT Bumi Aksara. hlm;387. 2009

Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 287. 2008

Moetherino. *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia. Hlm 60. 2009

Abdus Salam. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: STAIN PRESS. hal 144. 2008

Mutiara S Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia. Hal 66

Sulistiyani Teguh Ambar. *Memahami Good Governance*. Yogyakarta: Gaya Media. Hlm:82. 2004

Abdurrachman Oemi. *Dasar-Dasar Publik Relation*. Bandung: PT. Cipta Aditya Bakti. Hal:96. 1995

Toto Syatori Nasehuddien. *Metode Penelitian (Sebuah Pengantar)*. Cirebon: STAIN Cirebon,. Hlm. 23. 2008

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Hal 115. 2008

Nur Asnawi. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN MALIKI PRESS. Hal 163. 2011

Suharismi Arikunto. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktek*. edisi revisi. Jakarta: Rineka Cipta. 2002

Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, dan Peneliti Pemula* Bandung: Alfabeta. hal. 97. 2008



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Duwi Prayitno. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom. .2010

Wibowo, Agung Edy. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Yogyakarta: Gava Media. .2012

<http://supiansodik.blogspot.com/2009/05/hubungan-motivasi-dengan-kinerja.html>. pada tanggal 13 Juni 2014.

¹<http://new.edulab.co.id/teori-teori-motivasi/diakses> pada tanggal 13 Juni 2014